

Niveau(x) d'enseignement: 4
Centre d'intérêt: 260

Numéro EDUQ : 8370372

Marchand, Jean-Claude.

Intégration 18-21 : rapport final / [Jean-Claude Marchand, chercheur ; Jacques Poliquin, responsable du projet]. -- Hull : Commission scolaire régionale de l'Outaouais : Ecole de formation pratique, 1981.
82 p. ; 28 cm.

Cote Dewey: /

Cote LC: /

Descripteur(s): *Déficient mental *Etudiant adulte *Intégration sociale
*Accès à l'emploi *Marché du travail *Développement social

Identificateur(s) de nom: *Ecole dans la rue (Projet)

Le projet l'"école dans la rue" tente d'intégrer sur le plan professionnel et social de jeunes adultes déficients moyens. Pour réussir cette intégration, le projet prône une formation en milieu naturel et réel par opposition au milieu artificiel de l'école. L'intégration est favorisée par un programme de formation adapté qui est rédigé de façon simultanée avec le déroulement du projet. Ce rapport final rend compte des diverses démarches entreprises pour évaluer le programme.

L'expérimentation a eu lieu en 1980-1981 dans le cadre de l'école de Formation pratique de la C.S.R. de l'Outaouais. Au total, 27 jeunes adultes âgés de 18 à 22 ans et dont le quotient intellectuel varie entre 10 et 59 participent au projet. Ils sont répartis, selon leurs capacités, en trois groupes qui vivent de façon variable des expériences à l'extérieur de l'école. Des instruments ont permis d'évaluer les effets du programme quant à l'apprentissage en lecture et en écriture, l'acquisition d'habitudes de vie autonome, l'intégration dans un milieu de travail normal, etc. Certains instruments sont reproduits en annexe.

Dans l'ensemble, les objectifs visés par le programme sont acquis ou en voie d'être acquis par la majorité des jeunes adultes concernés. Par ailleurs, le projet a généralement reçu un accueil positif dans le milieu. De façon à assurer sa continuité, les auteurs suggèrent que le groupe d'étudiants visés soit pris en charge par les services de l'enseignement aux adultes de la C.S.R.

Type de document: r

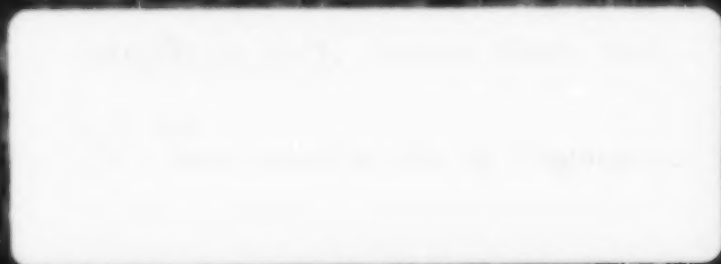
Région(s) administrative(s): 07

Financement: Bénéficiaire - Commission scolaire de l'Outaouais

Organisme(s) source(s) - MEQ-DGDP

Programme(s) de subvention - Projet-pilote

Auteur de l'analyse: ar



176

174

COMMISSION SCOLAIRE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS
225, RUE ST-RÉDEMPTEUR
HULL (QUÉBEC)
771-7311

INTEGRATION 18-21
RAPPORT FINAL
AOUT 1981

Ecole de Formation pratique
109, rue Wright
Hull (Québec)
776-1262

I.

INTRODUCTION

Nous pourrions peut-être intituler ce rapport "Si nous commençons par la Fin", ce titre lui irait à merveille. Car la démarche qui suit se trouve être la dernière dans un contexte de projet-pilote. Nos deux dernières années nous ont permis de construire, d'expérimenter et d'évaluer une programmation visant l'intégration de jeunes adultes déficients mentaux moyens à leur milieu. Ce rapport traitera des résultats et des observations que la formule de projet-pilote nous a amené à faire. Mais le vrai défi commence maintenant, le projet 18-21 change à partir d'aujourd'hui de propriétaire, il appartient dorénavant à la C.S.K.O. qui devra après lecture de ces quelques lignes passer aux actes et choisir entre la continuité de l'avenue explorée, ou en définir une autre.

La forme de ce rapport nécessite que le lecteur ait déjà lu les différents rapports déjà produits, le rapport final ne fait que rajouter certains éléments, et le lecteur devra rassembler ces différentes données pour avoir une vue d'ensemble, de cette expérimentation. Le modèle de rédaction suggéré: un ordre de présentation en plus de sujet précis, le rapport respecte le modèle, mais tel qu'entendu avec M. Daniel Hébert agent de recherche rattaché à cette expérimentation, seul les éléments nouveaux seront décrits, mais pour le nouveau lecteur les références seront inscrites.

2. MEMBRES DE L'EQUIPE DE RECHERCHE ET D'INTERVENTION

Nom: Gendron, Denis
Profession: Coordonnateur des services aux adultes
Pavillon du Parc (C.R.A.)
Formation:
Responsabilité: Assure le lien entre nos deux organismes

Nom: Marchand, Jean-Claude
Profession: Enseignant, chef de groupe
Formation: Bac. spéc. en ens. (enfance inadaptée)
Responsabilité: Chercheur

Nom: Poliquin, Jacques
Profession: Coordonnateur E.D.A.A.
Formation: Bac. spéc. ens. (enfance inadaptée)
Responsabilité: Responsable du projet

Nom: Poitras, Jean-Louis
Profession: Principal d'école
Formation: Bac. spéc. ens. (enfance inadaptée)
Responsabilité: Autorité administrative

A cette équipe de recherche s'ajoute les membres de l'équipe d'action, les professeurs et l'éducatrice sans qui la réalisation de ce projet aurait été impossible.

Professeurs

Bélanger, Louise (bac. spéc. ens. - enfance inadaptée,
M.A. orthopédagogie)
Paulin, Roseline (bac. spéc. ens. - enfance inadaptée)
Pausé, Normand (bac. spéc. ens. - enfance inadaptée)
Farley, Madeleine (bac. spéc. ens. - enfance inadaptée)
Marcelle Tremblay (remplaçante)

Educatrice

Arvisais-Leclerc, Lucie (éducatrice spécialisée)
Croteau, Michelle (psychoéducatrice)
Dusseault, Marc (remplaçant)

au sein de l'équipe-action cette année. nous avons dû ajouter des remplaçants en raison des congés de maternité. Cette note est justifiée par la participation de ces personnes au sein des réunions relatives à la planification du projet.

Agent de recherche

Daniel-Hébert

Direction générale des programmes

Edifice G., Québec.

3. OBJECTIFS

3-1 OBJECTIFS GENERAUX

1. Intégrer au niveau social et professionnel le jeune adulte déficient-moyen dans la communauté
2. Développer au maximum l'autonomie du jeune adulte déficient-moyen.

3-2 OBJECTIFS PARTICULIERS

1. Elaborer un programme d'apprentissage de la lecture et de l'écriture adapté à de jeunes adultes déficients-moyens.
2. Amener les parents des jeunes adultes déficients-moyens, inscrits au projet, à appliquer à la maison un programme de résidence.
3. Intégrer les jeunes adultes déficients-moyens, inscrits au projet, à des marchés de travail dits "normaux".
4. Apporter aux jeunes adultes déficients-moyens, en stage dans le marché du travail, un encadrement qui favorisera leur intégration.
5. Assurer aux jeunes adultes déficients-moyens qui terminent le projet une continuité avec les organismes de la communauté dans la poursuite des objectifs.
6. Développer dans la communauté une meilleure connaissance et compréhension de la déficience mentale.

4. HYPOTHESES

HYPOTHESES

- 4.1 L'élaboration d'un programme d'apprentissage en lecture et en écriture, à base de compensation, favorisera l'apprentissage de ces acquisitions chez le jeune adulte déficient-moyen.
- par une approche didactique efficace
 - par des activités d'apprentissage adaptées
 - par des mécanismes de compensation susceptibles de combler les lacunes au niveau des pré-requis
- 4.2 L'application de la section résidence favorisera l'intégration sociale et professionnelle du jeune adulte déficient-moyen.
- par l'acquisition d'habitudes de vie aptes à la rendre autonome
 - par une diminution de la surprotection des parents suite à une prise de conscience des capacités de leur jeune
- 4.3 L'intégration du jeune adulte déficient-moyen dans des milieux de travail dits "normaux" favorisera sa normalisation.
- par rétroaction due au contact avec un milieu et une population dits "normaux"
 - par la modification de l'image de soi chez le jeune adulte déficient-moyen qui passe d'un statut de membre passif de la communauté à membre actif
 - par l'acquisition de techniques de travail
 - par l'accomplissement d'une tâche au sein de la communauté

4.4 Un encadrement efficace favorisera la réussite du stage du jeune adulte déficient-moyen dans le marché du travail.

- par un suivi qui permettra de cerner la dynamique entre le jeune et la tâche à accomplir
- par un support capable de maintenir chez le jeune sa motivation et de développer une attitude positive face à la difficulté
- par un plan d'action qui consolidera le potentiel du jeune et les exigences du marché du travail
- par des échanges fréquents avec l'employeur et les confrères de travail du jeune qui deviennent également agent d'éducation

4.5 Une bonne collaboration entre le projet et les organismes de la communauté favorisera un continuum au niveau des objectifs de chacun.

- par un réseau d'informations
- par des échanges
- par un réajustement mutuel
- pour l'élaboration d'une politique de transfert du jeune adulte déficient-moyen

4.6 L'immersion du jeune adulte déficient-moyen dans la communauté entraînera une diminution de préjugés face à la déficience mentale.

- par une prise de conscience des capacités des jeunes lors des stages
- par des contacts quotidiens dans le transport en commun
- par des contacts des jeunes adultes déficients-moyens avec le public (service de traiteur pour réunion)
- par la présentation au public du projet (reportage-document audio-visuel - panel)

Instruments de recherche

<u>Hypothèse I</u>	<u>Instrument de recherche</u>	<u>Mécanisme d'évaluation</u>	<u>Responsable</u>
l'élaboration d'un programme d'apprentissage en lecture et en écriture à base de compensation favorisera l'apprentissage de ces mécanismes chez les j.a.d.m.	programme d'enseignement par objectifs complémentaires à AFI I et II adapté à une clientèle adulte déficiente moyenne (à bâtir)	évaluation diagnostique annuelle évaluation formative à tous les mois	chef de groupe professeur

Des changements dans le personnel rattaché au Projet 18-21 ont provoqué certaines modifications dans l'articulation de cette hypothèse. *

Ces changements se rapportent surtout à l'élaboration du programme qui à ce stade comprend:

1. la reformulation des objectifs de certains programmes
2. la fabrication de nouveaux programmes
3. l'implantation des programmes

Cette tâche est normalement attribuée au conseiller pédagogique. Dans cette première étape, nous n'avons pu mettre l'emphasis sur cette partie mais il n'en demeure pas moins que de nouveaux programmes-maison furent confectionnés par l'équipe-action. Nous espérons que dans la seconde étape nous pourrions nous attarder à la reformulation des programmes déjà existants.

Il serait bon de préciser que les programmes qui suivent sont l'oeuvre des enseignants et la condition première de ces programmes est de répondre aux besoins perçus et évalués des élèves impliqués dans le Projet 18-21.

Nos efforts dans cette deuxième étape, se sont dirigés surtout sur l'implantation des nouveaux programmes. L'opérationnalisation dans un premier temps c'est faite à partir d'une évaluation diagnostique.

L'évaluateur situait les candidats dans le programme. L'étape seconde a consisté à bâtir les unités d'apprentissages et enfin d'inclure l'intervention dans un cadre temporel d'opération.

* voir rapport d'étape 80-81.

La reformulation des programmes demeure par contre en chantier. Les seules démarches qui furent effectuées dans ce sens, l'ont été dans la cueillette de commentaires sur l'utilisation de ceux-ci par l'équipe d'action. La compilation des résultats saura nous donner beaucoup d'informations nécessaires à la réalisation de ce travail. Le mandat que nous nous étions donné s'avéra être chargé, et nous avons dû déterminer des priorités dans l'exécution, et la priorité pour cette hypothèse étant l'implantation. Cet ordre de priorité fut validé pour notre agent de recherche. Il ne demeure pas moins important que ce point soit réorganisé, vous pourrez voir dans nos recommandations la façon dont nous croyons que cette reformulation pourrait être faite.

Instruments de recherche

<u>Hypothèse 2</u>	<u>Instrument de recherche</u>	<u>Mécanisme d'évaluation</u>	<u>Responsable</u>
L'application de la section résidence favorisera l'intégration sociale et professionnelle du j.a.d.m.	AFI III	Réponse à AFI III par les parents. Application du programme résidence par les parents (visite de support aux 2 semaines à la maison).	Psycho-éducatrice
Elaboration d'un programme de résidence complémentaire à AFI III	Taxonomie d'objectifs rattachés aux aspects du programme résidence de AFI III (à bâtir)	Compléter une grille d'acquisition à la fin de chaque section du programme, une fois par mois.	<u>programme</u> psycho-éducatrice <u>évaluation</u> parents assistés par la psycho-éducatrice

L'hypothèse 2 est celle qui demanda le plus notre temps puisque la responsabilité de cette section incombait au conseiller pédagogique. Nous devions effectuer les changements nécessaires pour l'attribution de cette tâche à la psycho-éducatrice*.

Nous devions premièrement informer celle-ci sur les divers aspects du projet et sur le rôle qu'elle allait y jouer:

- les contacts avec les parents seraient à la mi-novembre
- ces (3) rencontres ont pour objectif d'informer les parents face à l'implication des intervenants familiaux dans le programme d'intégration de l'école

Suite à des réactions favorables et à des échanges enrichissants, les parents en toute liberté prirent rendez-vous avec la psycho-éducatrice pour qu'une évaluation en foyer soit faite à l'aide de la section AFI III; une seule famille ne pût être rejointe.

Dans notre prochaine étape, nous débutons la phase de présentation et d'implantation du programme "résidence" dans les familles, phase cruciale dans notre démarche. Nous croyons que par l'implication de la famille nous pourrions mieux faire comprendre notre point de vue sur les services offerts au j.a.d.m.m. et animer l'intervenant familial à assurer une continuité dans le foyer.

Dans l'ordre à suivre pour la rencontre des familles, nous privilégions les familles problématiques en premier lieu. Les résultats de l'évaluation suivront dans la section 4,5.

* voir rapport d'étape 80-81.

Cette hypothèse a une importance vitale, dans un projet comme le nôtre. Elle a mérité beaucoup d'attention dans notre recherche. La personne déficiente mentale moyenne n'a dans la majorité des cas, rien à dire dans son plan de carrière, de façon générale ses parents ou tuteurs se chargent au meilleur de leurs connaissances de diriger celui-ci à travers les divers services de notre communauté.

Donc, il nous fallait dorénavant amener les parents et les tuteurs à percevoir le jeune adulte dans un contexte de normalisation, l'étape première qui en était une de prise de conscience fut d'évaluer le jeune adulte dans son foyer avec un outil qui mesure les acquisitions minimales permettant son intégration et sa participation dans le milieu. Par cet exercice nous avons amené les parents à prendre conscience des lacunes qu'ils auraient dorénavant à combler. En théorie cela devait nous apparaître réalisable. En pratique la majorité des cas ne se sont guère rendus plus loin que la sensibilisation, par contre dans (4) quatre cas nous avons pu observer des changements importants dans l'approche des parents. L'éducatrice put élaborer et opérationnaliser un programme dans ces quatre familles. Dans les autres cas (19) nous avons adapté notre démarche. Celle-ci a consisté à maintenir un dialogue et à démystifier notre travail.

Nous sommes très satisfaits des résultats obtenus. Nous comprenons mieux les résistances, mais sans pour autant nous détourner de notre objectif d'intégration. Nous pouvons donc mieux ajuster notre démarche avec nos jeunes adultes, en autres nous évitons d'entreprendre des expériences d'intégration qui créeraient des attentes chez le jeune adulte, dont son milieu ne serait en mesure de combler. Notre brève expérience confirme que le milieu scolaire se doit d'impliquer les parents de J.A.D.M.M. dans le processus de planification des programmes. Le parent est pour cette clientèle le propriétaire exclusif de son orientation.

Nos prétentions concernant les J.A.D.M.M., en ce qui a trait à son intégration sont fondées. L'expérimentation nous le démontre, mais il faut maintenant le démontrer aux parents.

Nos recommandations à la fin de ce travail vous proposeront d'instaurer un modèle de planification de programme incluant une participation active de ces derniers. Le modèle qui nous apparaîtrait le plus efficace s'apparenterait à une forme de contrat individuel avec le parent. Contrat ou entente peu importe. L'important est d'avoir une participation "authentique" des parents ou tuteurs dans l'approche éducative de leurs enfants.

Audacieux, peut-être, mais réaliste.

Dans une optique plus technique nous vous présentons en annexe un formulaire rempli vous décrivant la façon dont nous complions les données de nos évaluation dans le but d'organiser une programmation en milieu familial.

Instrument de recherche

<u>Hypothèse 3</u>	<u>Instrument de recherche</u>	<u>Mécanisme d'évaluation</u>	<u>Responsable</u>
L'intégration du j.a.d.m. dans les milieux de travail dits "normaux" favorisera sa normalisation	Grille d'observation pour les manières - contacts sociaux - nouvelles habitudes (à bâtir)	Grille d'observation complétée une fois par semaine durant la durée du stage	Elaboration de la grille éducateur spécialisé et psychologue éducateur
	test de perception de soi adapté aux j.a.d.m. (à bâtir)	pré-test et post-test	Observation pour compléter la grille éducateur spécialisé et psychologue éducateur chercheur psychologue scolaire

Pour ce qui est du test pour les maniérismes vous le trouverez à 4,4 III-B après ces quelques lignes*.

Pour le test de perception de soi adapté au j.a.d.m.m.: "ce travail de moine" a nécessité la collaboration du psychologue de l'école de Formation pratique.

L'outil sous sa forme finale vient juste d'être terminé et les résultats du pré-test ne seront disponibles qu'en février.

Il est à noter que pour ce test, nous avons ajouté une évaluation-contrôle chez une clientèle similaire qui est en milieu protégé (CRA). L'âge du groupe-contrôle varie entre 22 et 25 ans.

Je dois noter ici que la plus grosse contrainte dans la réalisation de cet outil fut que très peu d'auteurs s'attardent à ce sujet, ceux-ci hésitent à parler de perception de soi chez les d.m.m. Cela nous amène à être très prudent avec les résultats relatifs à cette évaluation.

* voir rapport d'étape 80-81.

TEST DE MANIÉRISMES (HYPOTHÈSE 2)

Le test sur les maniéristes

Nous devons ici préciser que nous n'avons pas pu expérimenter cet instrument dans de nouveaux plateaux de travail.

Par contre, vous pourrez observer les résultats des étudiants du groupe A, qui étaient sur le marché du travail en formation. L'objectif que nous vous proposons à l'aide de ce test, établit et démontre l'influence du milieu sur les comportements des étudiants. Mais la conjoncture ne nous a pas permis d'effectuer de nouveaux placements. L'importance de démontrer que les comportements négatifs ont tendance à disparaître avec les contacts plus normaux qu'offrent les plateaux de travail dans la communauté demeure très important. Nous avons observé de nombreux changements chez nos étudiants depuis le début de notre intervention et nous voulions avec cet outil confirmer ou affirmer nos impressions, de plus l'outil nous aurait permis de voir si ces changements sont temporaires ou permanents.

Les résultats que nous vous proposons, ont été recueillis dans deux plateaux de travail différents avec six étudiants. Ces résultats sauront vous donner de plus amples informations sur les étudiants de ce groupe.

Nous aimerions aussi vous suggérer la lecture de l'annexe V, qui décrit les critères de sélection de plateaux de travail. Ce document vous donnera certaines précisions sur ce contexte de travail que nous appelons dans ce document "plateau de travail".

RÉSULTAT DU TEST SUR LES
"MANIÉRISMES" 1980-1981

Moyenne des étudiants du groupe A
qui sont intégrés sur des plateaux
de travail.

Les bons comportements sont:

Test sur les manières.

En société

1. Prend un air autoritaire et d'un ton élevé, réprimande l'autre.
2. Essaie de dire aux autres quoi faire.
3. Rit de façon inappropriée.
4. Pousse et dirige les autres.
5. Se parle à lui-même à haute voix.
6. Pousse des cris.
7. Gronde, chante pour lui-même.
8. Parle trop fort.
9. Parle aux autres trop près de leur figure.
10. Répète sans cesse le même mot, ou phrase.
11. Ne se conforme pas aux signaux de la circulation.

Acquis	Non-acquis	En changement
5	1	
4	2	
5	1	
5	1	
3	3	
5	1	
5	1	
5	1	(1)
6		
6	(2)	

Test sur les manières (suite)

Les bons comportements sont:

En société (suite)

12. Ne reste pas assis à sa place durant une sortie au café.
13. Est timide et gêné.
14. Se cache la figure.
15. Serre ou écrase les autres.
16. S'accroche aux autres et ne les laisse pas aller.
17. A peur de monter ou descendre les escaliers roulants.

Au travail

1. Demande toujours si son travail est bien fait.
2. Se réfère au patron à chaque tâche terminée.
3. Ne fait rien, reste assis et surveille les autres.
4. Crie et pleure quand ça ne va pas.
5. Se retire lors des travaux de groupe.
6. Ne prend pas ses responsabilités en travail de groupe.
7. Essaie de dire aux autres quoi faire.

Acquis	Non-acquis	En changement
N/A	N/A	N/A
2	4	
5	1	
6		
6		
6		
5	1	
5	1	
4	2	
5	1	
4	2	

Test sur les manières (suite)

Les bons comportements sont:

Au travail (suite)

8. Intervient dans le travail des autres.
9. Ne retourne pas l'équipement au bon endroit.
10. Mange dans les poubelles.
11. Blasphème.
12. Crie des menaces de violence.

Professionnel

1. Suit le patron pas à pas.
2. Traite le patron comme un "chum".
3. Demande d'être félicité.
4. Enumère tout ce qu'il fait.
5. Ordonne au patron de lui aider.
6. Est hostile envers les personnes en autorité.
7. Se fâche lorsqu'il est critiqué.
8. Demande constamment de la réassurance.

Acquis	Non-acquis	En changement
4	2	
5	1	
N/A	N/A	
5	1	
6		
6		
4	2	
N/A	N/A	
4	2	
6		
6		
4	2	
5	1	

Test sur les manières (suite)

Les bons comportements sont:

Personnel

1. Se tape, s'égratigne, se frotte
2. Se balance lorsqu'assis ou debout.
3. Grince des dents.
4. Chante continuellement.
5. Fait bouger ses mains et ses doigts devant sa figure.
6. Se frotte les mains, le visage, les cheveux.
7. A toujours la langue sortie.
8. Cligne des yeux.
9. Se ronge les ongles.
10. Parle comme un bébé.
11. Parle tout seul.
12. Fait toujours des compliments.
13. Balance ou bouge des parties de son corps de façon répétée.
14. Bouge ou berce son corps d'arrière en avant et vice versa.
15. Fait les "cent pas".
16. S'assoit avec les genoux sous le menton.

Acquis	Non-acquis	En changement
6		
6		
6		
6		
6		
6		
5	1	
6		
3	3	
N/A	N/A	
4	2	
6		
6		
6		
6		
6		

Test sur les manières (suite)

Les bons comportements sont:

Personnel (suite)

17. S'assoit en indien.
18. Se tient la tête inclinée.
19. Marche avec les doigts dans les oreilles ou avec les mains sur la tête.
20. Déchire son linge.
21. Enlève ses souliers ou ses bas.
22. Bave.
23. Mâche ou suce ses doigts.
24. Sent tout ce qui l'entoure.
25. Tire les fils de son linge.
26. Ramasse et porte sur lui des articles inhabituels.
27. Joue avec son crachat.
28. Se tient à un endroit favori.
29. Crie si on le touche.
30. Se mord.
31. Se frappe la tête contre les objets.
32. Bouge ou frétille constamment.
33. Saute ou court constamment.

Acquis	Non-acquis	En changement
6		
5	1	
6		
6		
6		
5	1	
6		
6		
6		
6		
6		
6		
?	?	
6		
6		
5	1	
6		

Personnel (suite)

34. Parle de façon excessive.

Sexuel

1. Se masturbe d'une façon inappropriée (ouvertement, en groupe, en face des autres).
2. Expose son corps de façon inappropriée (quand ce n'est pas nécessaire).
3. Baisse ses pantalons ou retrousse sa robe dans les endroits publics.
4. Expose excessivement son corps durant les activités.
5. Est attiré sexuellement, de façon incontrôlée, envers les membres du même sexe.
6. Embrasse et caresse trop intensivement en public.
7. Déboutonne ou soulève le linge des autres afin de toucher les parties intimes.
8. Agressif sur le plan sexuel.

[illegible]

Commentaires

Test de perception de soi:

S'il y a un moyen de vérifier cette dimension chez les J.A.D.M.M., nous devons reconnaître que nous ne l'avons pas trouvé.

Nous avons l'impression d'avoir passé à côté de notre objectif en fabriquant cet outil. En plus d'être inadéquat (inutilisable) il s'avère être insécurisant pour les étudiants car 75% des étudiants possèdent au maximum huit mots du vocabulaire utilisé.

Bref, on veut vérifier si les jeunes adultes ont une meilleure image d'eux donc une approche intégrée, que dans un contexte protégé vous devriez faire appel à d'autres moyens que des tests de perception de soi.

LE TEST PERCEPTION DE SOI
1980 - 1981

Test de perception de soi adapté aux j.a.d.m.m.

Eléments spécifiques du concept de soi

éléments	# questions
I. Mon corps	
1.1 apparence	6-4
1.2 habiletés physiques	17-24-19-1-15
1.3 état d'esprit (mood)	2-6-19-10
2. Moralité	16-8-22-3
3. Sens de ma vie	18-21-15
4. Moi envers l'autre	20-1-6-11-16
5. L'autre envers moi	9-6-15
6. Moi envers les choses	18-23-21-3-24-5
7. L'environnement envers moi	21-14-12-13

VOCABULAIRE

Triste
moquer
conduire
fort
générale
faire la tête
lent
chance
détester
différent
souvent
beaucoup
dispute
chose
aimer
participer
fâcher
facilement
préfère
groupe
important

1. Quand on fait des jeux est-ce que tu aimes mieux participer ou regarder?
2. Est-ce que tu es souvent triste?
3. Est-ce que tu te disputes souvent?
4. Est-ce que tu es beau (belle)?
5. Quand tu fais des choses, est-ce que tout va mal?
6. Est-ce que tu t'entends bien avec les autres?
7. Voudrais-tu être différent de ce que tu es?
8. En général est-ce que tu veux faire à ta tête?
9. Est-ce que les élèves de l'école se moquent de toi?
10. Est-ce que tu te fâches facilement?
11. Est-ce que tu préfères travailler seul plutôt qu'en groupe?
12. Est-tu important?
13. Est-ce que les autres sont plus important que toi?
14. Est-ce que c'est souvent ta faute lorsque tout va mal?
15. Est-ce que les filles t'aiment?
16. Est-ce que tu te conduis bien à l'école?
17. Est-ce que tu es fort physiquement?
18. Est-ce que tu détestes l'école?
19. Est-ce que tu es souvent malade?
20. Est-ce que tu as beaucoup d'amis?
21. Est-ce que tu as de la chance?
22. Est-ce que tu te conduis mal à la maison?
23. Est-ce que tu es habile de tes mains?
24. Est-ce que tu es lent à terminer le travail à l'école?

FEUILLE - REPONSE

	VOCABULAIRE	OUI	NON	QUESTION	OUI	NON	N/A
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
22							
23							
24							

Instruments de recherche

<u>Hypothèse 4</u>	<u>Instrument de recherche</u>	<u>Mécanisme d'évaluation</u>	<u>Responsable</u>
Un encadrement efficace favorisera la réussite du stage dans le marché du travail du J.a.d.m.	Grille d'évaluation du rendement du jeune Monographie d'emploi Evaluation des marchés de travail Document de préparation au stage	Observation et cotation du jeune Formulaire, monographie d'emploi Compléter le questionnaire avant d'intégrer le jeune Réponse au questionnaire des normes professionnelles	Educatrice spécialisée Chef de groupe Educatrice spécialisée Educatrice spécialisée

L'articulation de cette hypothèse n'a posé aucun problème car nous n'avons intégré qu'un nouveau marché du travail.

Mais il est à noter qu'en deuxième partie cette section sera définie différemment car nous avons apporté certains changements relatifs à l'initiation dans l'approche du marché de travail.

Pour cette approche des visites de plusieurs marchés de travail sont prévues (voir programme "initiation au travail"). En conséquence les enseignants du groupe d'initiation soit le groupe B feront des montages audio-visuel de ces marchés de travail qui concrétiseront les renseignements déjà existants.

* voir rapport d'étape 80-81

Hypothèse 4

Un encadrement efficace favorisera la réussite du stage dans le marché du travail.

Lors de la formulation de cette hypothèse de recherche nous présumions qu'il y aurait de nouvelles intégrations sur le marché du travail.

La procédure d'intégration que nous vous avons décrite dans le rapport final 79-80 s'est avérée adéquate. Par contre son utilisation est exigeante pour l'équipe. (ref.: mécanisme d'évaluation de l'hypothèse 4). Mais toute la qualité de l'encadrement est proportionnelle à la rigueur avec laquelle nous respectons notre procédure. Il faut de plus être ouvert aux réactions de l'étudiant et de l'employeur.

L'objectif secondaire de cette hypothèse était certes de rendre cette procédure permanente dans notre fonctionnement. A-t-on vraiment besoin de démontrer que l'encadrement est essentiel à la réussite de stage de travail? La réponse est évidemment non. Car sans encadrement l'étudiant D.M.M. est totalement dépourvu face à des milieux qu'il ne connaît pas. Dans la seconde partie de notre recherche, il nous est apparu important de faire une distinction face au plateau de travail. Dans nos procédures nous notions les éléments dans une intégration et nous oublions à préciser le rôle de l'initiation au plateau de travail.

Voilà ce qui en fait explique que nous n'avons pas voulu expérimenter de nouveaux plateaux de travail. Ils nous apparaissaient plus important de préciser notre démarche de formation dans notre programmation que de précipiter les choses dans les milieux de travail. Dans le programme de formation nous ne distinguons pas très bien les démarches d'initiations de plateau de travail. La distinction la plus évidente était que le groupe B exploitait surtout les plateaux de travail en groupe (3 et plus) mais la procédure était la même que pour les autres clients du groupe A.

Dans cette étape nos efforts furent axés sur l'organisation d'une programmation pour le groupe B qui viserait dorénavant l'initiation au marché du travail; cette étape qui précède l'intégration au plateau de travail permettrait à l'étudiant de découvrir différents plateaux de travail, en plus d'approfondir des notions concernant les métiers qui lui sont accessibles.

La découverte de ces marchés de travail et du rôle qu'ils pourraient y jouer, développent chez l'étudiant des concepts qui lui aideront à comprendre l'importance de ces comportements dans l'étape qui suivra, soit l'intégration d'un plateau de travail.

Donc:

l'initiation a pour but d'éveiller l'étudiant au monde du travail par le contact avec différents milieux de travail, sélectionnés selon ses possibilités.

Cette étape lui permet de conceptualiser et de concrétiser différentes situations de travail. En apprentissage il y a règle d'or, soit l'exemple, et pour une personne déficiente mentale, le concret est souvent le seul moyen de saisir et de comprendre une situation nouvelle. Ce survol du marché du travail contribue à sécuriser le jeune adulte face à ce monde nouveau.

le stage de formation (l'intégration)

permet au jeune adulte d'apprendre sur place à exécuter une tâche précise.

Instrument de recherche

Hypothèse 5

Une bonne collaboration
entre le projet et les
organismes favorisera
un continuum au niveau
des objectifs de chacun

Instrument de
recherche

Elaboration d'une politique
de transfert du j.a.d.m.

Des contacts avec l'organisme responsable d'assurer la continuité du Projet 18-21, nous permettent de croire que nous pourrions dans cette deuxième étape connaître le contenu d'une politique relative au transfert de notre clientèle dans un service adapté pour eux.*

Un autre aspect est ressorti dans nos relations avec cet organisme. C'est le problème relatif à l'évaluation des milieux de travail et des connaissances requises pour ce faire. La lettre 4,4 V-C explique en quelques mots la teneur du message discuté. Ce document s'attarde aussi à une continuité d'un travail intégré.

La particularité de ces problèmes a provoqué de la part du responsable de ce projet un certain émoi. Quant à la responsabilité du milieu scolaire face à ce problème, il est évident qu'un intervenant scolaire doit avoir des limites dans son domaine d'intervention et ces problèmes relatifs à l'intégration de marchés de travail ne peuvent lui appartenir par définition. Il n'en demeure pas moins que cette particularité est vitale à la survie d'un programme d'intégration pour cette clientèle.

Le rôle que nous voulons jouer en est un de déclencheur dans cet optique nos démarches se limiteront à cet aspect de la problématique relative aux marchés de travail.

Les salaires pour nos stagiaires ne sont envisageables qu'après que ceux-ci aient quitté nos services car aux yeux de notre commission scolaire un élève rémunéré perd son statut d'élève pour celui de travailleur. Chercher à offrir à nos élèves en milieu un salaire signifierait que nous ne pourrions plus lui offrir nos services.

Nous espérons poursuivre votre rôle de déclencheur pour solutionner ces problèmes dans l'avenir.

* voir rapport d'étape 80-81

Rencontre avec M. Rémi Beauregard, directeur général,
Corporation du Pavillon du Parc.*

Sujet: discussion sur un problème relatif à l'approche des
milieux de travail avec une clientèle de jeunes-
adultes déficients moyens.

Par: Jean-Claude Marchand, Projet 18-21 (CSRO)

Le problème

Depuis quelques années déjà, la C.S.R.O., par l'entremise
du Projet 18-21 essaie d'élaborer un programme qui a pour
cible l'intégration du jeune-adulte déficient moyen à son
milieu.

Le C.R.A. depuis deux ans a aussi élaboré une approche dans ce
sens. Nous travaillons présentement à renforcer ces liens par
une concertation qui tient compte de nos réalités. Ainsi, cette
approche "normalisante" pour le jeune adulte a aussi l'avantage
d'être moins onéreuse donc plus rentable. Ces deux raisons nous
incitent donc fortement à investir dans cette direction.

Mais certains problèmes découlent de cette approche tels,
l'évaluation du milieu de travail et la rentabilité d'un place-
ment à long terme pour un stagiaire handicapé.

Depuis le début de notre recherche nous avons à plusieurs
reprises dû évaluer des plateaux de travail dans le but d'en
connaître toutes les particularités pour arriver à produire
un programme adapté à ces différents milieux. Mais voilà que
ces expériences nous ont aussi fait découvrir qu'il était vrai-
ment complexe de faire ce type d'analyse. Cela dépasse nos con-
naissances en tant que spécialistes en éducation et par ricochet,
nous devons aussi utiliser un temps réservé à autre chose pour
faire des analyses qui sont parfois déficientes, ce qui fausse
notre travail et peut avoir comme conséquences:

* voir rapport d'étape 80-81

1. de retarder la formation
2. d'irriter l'employeur

Le second problème est lié à la rentabilité et à la continuité des expériences en milieu. Un stage de formation doit se transformer en travail rémunéré un jour sinon l'émulation devient artificielle ce qui entraîne une démobilisation des stagiaires; il faut donc chercher à combler ce vide.*

Sans considérer pour autant que cette problématique est complète, nous la considérons comme étant suffisamment claire et importante pour que nous puissions dès lors commencer un processus de résolution de problème.

A travers nos tâches respectives, M. Denis Gendron et moi-même devons assurer un service de qualité qui tient compte des limites de nos ressources. Dans cette optique nous voudrions proposer une ébauche de solution.

Cette solution ou hypothèse est d'acheminer au ministère du Travail une demande pour l'utilisation des services d'un de leurs ergonomes pour nous permettre de compléter nos banques de plateaux de travail ainsi que leurs analyses. Dans un second temps, établir des normes et des règles (ou politiques) relatives à des salaires subventionnés.

L'objectif de notre rencontre est de déterminer si notre action mérite l'attention que nous voulons lui donner. Si oui, de quelle façon devrions-nous procéder?

* voir rapport d'étape 80-81

Aucune politique officielle n'a transpiré dans notre seconde étape. Par contre nous avons avec l'organisme de continuité, élaboré un tableau de notre clientèle finissante des trois prochaines années, dans le but de prévoir l'organisation des futurs services.

Nous demeurons pessimistes face à l'organisation de ces services compte tenu du peu de développement prévu pour les prochaines années.

La triste réalité est que nos étudiants devront patienter sur des listes d'attente avant qu'une continuité soit opérationnelle.

Je dois aussi préciser ici qu'un malentendu entre la commission scolaire et le Pavillon du Parc a refroidi de beaucoup nos relations. L'avenir étant sombre, il faudra peut-être ralentir nos efforts vers l'intégration de nos étudiants dans des plateaux permanents.

Vous pourrez en annexe consulter un document fabriqué par l'association de Hull pour les déficients mentaux, qui décrit bien la situation de travail des jeunes adultes déficients de notre région.

Les instruments d'évaluation ayant déjà été présentés dans un rapport antérieur, nous nous limiterons ici à vous les citer.*

{ A.F.I. I-II-III
les programmes (Projet 18-21)
Les normes professionnelles

Présentation des résultats

Interprétation et discussion

* voir rapport d'étape 80-81

LES RÉSULTATS A.F.I.

Pour les résultats individuels de l'A.F.I. voir au dossier de l'étudiant la Roulette A.F.I. en plus des appréciations.

Il n'apparaît pas pertinent d'inclure les dossiers individuels dans ce présent rapport.

Au besoin ces documents sont disponibles à l'école.

Nos efforts se porteront surtout sur l'analyse des résultats de programmes.

RÉSULTATS DES PROGRAMMES
GROUPE A-B

Analyse individuel des résultats
étudiants du projet 18-21

Programme.

1. ponctualité
2. apparence
3. conscience communautaire
4. politesse
5. transport
6. routine de travail
7. communication & expression personnelle
8. santé
9. argent
10. relation avec les compagnons de travail
11. temps, heure

étudiants
(groupe A & B)

1. Bédard, Daniel
2. Blais, Paul
3. Charbonneau, Daniel
4. Charbonneau, Serge
5. Desjardins, Jacqueline
6. Leblond, Daniel
7. Lepage, Jean
8. Malette, Réjeanne
9. Paré, André
10. Périard, Claude
11. Desjardins, Yves
12. Picard, Philippe
13. Boyer, Lilliane
14. Brisson, France
15. Demelo, Toby
16. Larente, Claude
17. McGlashan, Suzan
18. Padierz, Eddy
19. Piché, Mireille
20. Villeneuve, Richard

N.B. 1 à 10 groupe A
11 à 20 groupe B

Légende

A = acqu

E = en voie de l'2tre

N/O = nombre d'objectifs

spécifique du prog.

TOTAL

N/O 26

N/O 14

N/O 30

N/O 21

N/O 30

N/O 20

N/O 32

N/O 23

N/O 19

N/O 12

N/O 20

N/O 12

N/O 19

N/O 12

N/O 20

N/O 12

N/O 20

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

A / E

RÉSULTATS DES PROGRAMMES
GROUPE C

Analyse individuel

Programme

1. transport
2. magasinage
3. apparence
4. politesse
5. routine de travail

Nom

1. Ginette Desgagné
2. Patricia Rochon
3. Robert Berkley
4. Louise Durocher
5. Monique Leduc
6. Guy Wanth

Légende

A= acquis

E= en voie de l'être

n/O= no de l'obj.

	1		2		3		4		5		Moyenne	
	N/O 14		N/O 8		N/O 27		N/O 26		N/O 81			
	A /	E	A /	E	A /	E	A /	E	A /	E	A /	E
1	8	6	5	3	12	13	14	8	27	50	66/156	80/156
2	3	8	3	5	13	12	7	13	36	44	62/156	82/156
3	11	2	8	-	19	8	22	4	51	18	111/156	32/156
4	9	4	8	-	15	11	16	10	39	40	87/156	65/156
5	11	2	8	-	17	9	20	6	48	32	104/156	49/156
6	9	3	6	2	7	16	17	9	41	33	80/156	63/156
TOTAL	8.5	4.1	6	1.6	13.8	11.5	16	8.3	40.3	36.1	85/156	61.8/156
MOYEN	14	14	8	8	27	27	26	26	81	81		

Interprétation - Les résultats de l'A.F.I. I, II, III.

Ces résultats sont disponibles dans le dossier. La roulette A.F.I. + l'interprétation des résultats. (Voir définition A.F.I. et utilisation rapport final 1979-1980).

L'A.F.I. a deux raisons d'être dans ce programme:

- 1- permet la classification
- 2- l'A.F.I. est aussi un double contrôle.

Ces résultats sont d'un grand intérêt pour l'enseignement et l'éducateur, dans l'organisation des unités d'enseignement.

Mais ils sont de peu d'intérêt dans ce présent rapport, étant donné que tous les programmes "opérationnels" sont tirés des objectifs de l'A.F.I. Une comparaison A.F.I. programme s'avère être impossible compte tenu que certains programmes furent jumelés et d'autres sont restés en chantier.

Interprétation - Les programmes groupe A-B

Les résultats présentés de cette façon, rend justice au programme et au travail de chacun des étudiants. Le tableau a aussi l'avantage de confronter les deux groupes, et de voir les facilités d'apprentissage de chaque étudiant.

Nous remarquons aussi que certains programmes s'avèrent être maîtriser par plusieurs étudiants, il faudra reviser ceux-ci au besoin.

Dans certains programmes nous notons qu'il y a des étudiants qui n'ont pas d'objectif en voie d'acquisition par contre cela ne se produit pas dans tous les programmes, donc il y a progression. Les objectifs en voie d'apprentissage s'avèrent être un excellent baromètre dans ce tableau.

Le programme routine de travail pour le groupe B, n'est pas applicable compte tenu des observations faites dans l'hypothèse 4 de ce rapport.

La progression est constante, l'écart des apprentissages en voie d'être acquis s'explique par la présence des nouveaux étudiants dans le groupe B.

Interprétation - Les programmes groupe C

En moyenne près de 50% des objectifs sont maîtrisés dans le programme, 38% des autres objectifs sont en voie d'être acquis dans chaque programme. Cela s'avère être des indices que nos objectifs répondent au rythme de ce groupe.

Le nombre de matières dans ce programme influence certes sur nos résultats, car il n'y a que cinq grandes matières dans le curriculum de ce groupe. La fréquence d'intervention est donc plus grande.

Impact social

Les efforts de l'équipe-action pour amener les parents et les organismes ont assuré la continuité, commencent à porter fruit. Les parents sont maintenant présents dans le processus d'intégration du jeune adulte, il faudra par contre continuer les démarches pour les impliquer encore plus les parents dans la programmation scolaire. Leur participation est vitale dans le processus d'intégration, et le milieu scolaire ne peut se permettre de négliger cette variable.

Les organismes qui assurent la continuité sont sensibilisés à notre action. Notre intervention leur fut présentée et depuis un dialogue s'est établi par l'entremise du représentant des services aux adultes du Pavillon du Parc. Ces échanges, s'ils sont maintenus permettront d'ajuster notre programmation à la réalité du milieu.

Un autre élément important tend à démontrer que le projet 18-21 est dorénavant une partie intégrante de la communauté. C'est la place de choix que l'Association de Hull pour les déficients mentaux réserve au projet 18-21 dans son étude sur le travail pour les personnes déficientes mentales. Ce rapport est en annexe à ce document (annexe I).

Tous ces résultats encourageants sont par contre en danger, car la continuité de ce projet est toujours précaire. Le personnel rattaché à ce projet est dissipé à travers la commission scolaire (mises en disponibilité). Ce qui implique que le projet repose maintenant dans les mains de gens qui le connaissent très peu. Le statut de projet a permis des expériences hors normes, maintenant le projet doit devenir un service régulier. Il faudra penser à modifier certaines normes relatives aux personnes rattachés au programme d'intégration 18-21.

Vous comprenez, peut-être mieux l'allusion faite dans notre introduction concernant le "nouveau défi".

Les recommandations

- 1- compte tenu que ces étudiants sont de jeunes adultes (principe de normalisation)

compte tenu de la recommandation du conseil supérieur de l'éducation. (voir annexe III)

compte tenu des possibilités qu'offrent les structures de l'enseignement aux adultes (horaires)

compte tenu de la convention collective de l'enseignement aux adultes (moins restrictive dans le choix du personnel)

Nous recommandons que ce groupe d'étudiants soit prise en charge par les services de l'enseignement aux adultes et que les responsables de ce secteur assument la continuité de ce projet.

- 2- que la Commission scolaire régionale de l'Outaouais définisse un modèle de gestion propre à ce programme d'intégration compte tenu des besoins particuliers de ce programme.
- 3- que les parents soient impliqués dans le processus de programmation, la présence du parent s'avère essentielle pour définir les limites fonctionnelles de ce programme.
- 4- que la commission scolaire engage un contractuel qualifié pour compléter les programmes restant en chantier. En plus de faire la refonte du programme existant.
- 5- que les recommandations contenues dans le rapport final de 79-80 soit pris en considération. Plus spécifiquement les recommandations 3-4-6-8-9.

Sommaire de la recherche

Le projet 18-21 ou l'"école dans la rue" tente d'intégrer sur le plan professionnel et social des jeunes-adultes déficients moyens. Pour réussir cette intégration le projet prône une formation en milieu naturel et réel en opposition à une formation en "vase clos" dans le milieu artificiel de l'école.

Ce projet est une recherche-action qui s'éloigne de la philosophie traditionnelle, protectrice, couveuse et aliénante en éducation du déficient, pour s'ouvrir sur l'expérience, l'exploration, la découverte du monde du travail et la conquête de l'autonomie par le réel.

Comme toutes les recherches-action, le projet dérange les normes confortables et appelle des modifications constantes dans les structures établies.

Finis le cordon sanitaire qui sépare les "anormaux" et "normaux" et qui assure à ces derniers la quiétude.

Les déficients envahissent les centres d'achat, les rues, les édifices publics, le marché du travail, ils prennent possession de l'environnement qu'on leur a trop longtemps interdit et participent ainsi en tant qu'humain au monde.

L'intégration est favorisée par un programme de formation adapté qui est rédigé de façon simultanée avec le déroulement du projet.

Les élèves sont divisés selon leurs capacités en trois groupes de formation qui vivent de façon variable (entre 10% et 80% du temps) des expériences à l'extérieur de l'école.

Pour guider les élèves, une équipe de sept intervenants soit cinq enseignants, une éducatrice spécialisée, une psycho-éducatrice et un chef de groupe unissent leurs efforts pour accomplir ce travail.

ANNEXE I

Rapport sur la situation de l'emploi pour
les personnes déficientes mentales de la
région de Hull.

RAPPORT DU COMITE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI POUR LES PERSONNES DEFICIENTES MENTALES REMIS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION DE HULL POUR LES DEFICIENTS MENTAUX, INC.

Depuis le 28 avril 1981, un groupe de parents et de permanents de service se sont réunis à cinq reprises pour faire l'étude de la situation de l'emploi pour les personnes déficientes mentales. Un document intitulé "Revue du dossier de la situation de l'emploi pour les personnes déficientes mentales, Association de Hull pour les déficients mentaux, 3 août 1981" donne les grandes lignes de l'action du comité.

À sa cinquième réunion, le août 1981, le comité recommande au conseil d'administration la position suivante:

Attendu que:

1. En mai 1981, la liste d'attente du Pavillon du Parc comptait 154 noms de personnes adultes sans occupation et qu'après étude, 50 personnes se sont dites intéressées par les services d'un centre de réadaptation pour adultes (C.R.A.)
2. Les diplômés de juin 1981 de l'Ecole de Formation Pratique - groupe 18-21 ans diplômés de St-Bernardin - n'ont pas de débouchés d'emploi.
3. Certaines personnes ne savent pas qu'elles ont droit à une vie professionnelle même si elles sont très handicapées.
4. Un lien étroit doit exister entre chacune des étapes entre l'emploi protégé et l'emploi régulier du marché du travail et particulièrement entre le centre de travail adapté (C.T.A.) et le marché du travail et entre le C.T.A. et le C.R.A.
5. Des emplois pour les personnes déficientes mentales sont disponibles à la fonction publique du Canada mais qu'aucun service au Québec ne prépare les candidats à y accéder.
6. Le Centre de Main d'Oeuvre du Canada (CMC) et le Centre de Main d'Oeuvre du Québec (CMQ) n'ont pas d'outils pour la sélection et l'évaluation des travailleurs déficients mentaux
7. Le C.R.A. n'a pas tous les programmes nécessaires pour aider ses employés à cheminer vers le marché régulier du travail.
8. Le C.T.A. n'est pas incité financièrement à encourager la promotion vers le marché du travail de ses employés les plus productifs.

9. Les personnes déficientes mentales manquent de confiance en leur possibilité de retour après une absence prolongée du milieu de travail ou de l'école (l'exemple de cela étant le refus de retourner au C.R.A., en un mois la liste a diminué de moitié).
10. Aucune possibilité de formation professionnelle continue n'existe après 21 ans dans nos écoles.
11. Les employeurs, syndicats et les salariés ne connaissent pas le potentiel des travailleurs vivant avec une déficience mentale.
12. Notre système scolaire ségrégué ne favorise pas l'intégration au marché du travail.
13. Notre système de sécurité du revenu n'est pas valorisant pour les personnes en formation dans les C.R.A., forçant ces personnes à vivre de leur faible bénéfice de l'aide sociale.
14. Les personnes déficientes mentales ne connaissent pas leurs droits comme travailleur de C.T.A. ou comme stagiaire de C.R.A.
15. Une incohérence très grande existe entre les différents services à l'emploi offerts aux personnes déficientes mentales.
16. Les employeurs intéressés à embaucher des personnes déficientes mentales ne trouvent pas ces employés sur le marché du travail.
17. Aucun programme de formation préparatoire à l'emploi autre que le C.R.A. n'existe pour les personnes déficientes mentales de plus de 21 ans.

Nous recommandons

1. Que soit reconnu pour toutes les personnes vivant avec une déficience mentale (même très sévère) le droit de choisir sa carrière, de l'exercer et ainsi de participer à la vie sociale et économique de la communauté.
2. Que, pour assurer le plein exercice de ce droit, un système global de services à l'emploi soit créé. Ce système assurera l'efficacité de tous les programmes reliés à l'emploi en les coordonnant les uns aux autres sans nécessairement les exécuter tous. Ainsi, l'actuel Centre de réadaptation pour adultes (C.R.A.) pourrait devenir le point fixe de responsabilité de cet ensemble de programmes qui assure l'entrée dans le système par le recrutement et la sélection; la préparation de l'individu pour le placement par la formation préparatoire, l'exploration, l'entraînement à un emploi, l'ajustement emploi/employé, l'orientation du candidat et son évaluation; et le maintien de la personne dans sa vie professionnelle par le placement, le suivi et la formation continue.

3. Que le continuum d'emploi actuel école - CRA/CTA - marché du travail soit élargi pour inclure plus d'expérience ou de possibilité d'intégration au marché du travail.

ex: plateaux en industrie, intégration à une équipe de travailleurs réguliers, etc.

4. Que le Centre d'étude de base de l'Outaouais ouvre plus largement ses portes aux personnes déficientes mentales et que le système scolaire actuel offre le choix d'un programme académique pour les étudiants déficients mentaux qui y sont inscrits et qu'en conséquence les professeurs reçoivent dans leur formation les outils nécessaires à leur tâche auprès de nos concitoyens vivant avec une déficience mentale.
5. Que le projet 18-21 ans de l'Ecole Formation Pratique soit poursuivi avec le même support technique, professionnel et financier de la C.S.R.O. et qu'il soit intégré au système global de services à l'emploi.
6. Que les différents organismes actuellement impliqués dans le domaine des services à l'emploi intensifient les efforts qu'ils investissent déjà et collaborent activement avec le C.R.A. à l'élaboration du système global ce qui augmentera leur efficacité individuelle en minimisant les dédoublements de services et en comblant les lacunes actuelles.
7. Qu'un des éléments de la formation à l'emploi soit l'usage du service régulier de transport en commun.
8. Que toutes les personnes sélectionnées par le système global de services à l'emploi soient reconnues comme travailleur payé au rendement, cela leur donnant droit aux mesures de rendement du revenu; les personnes en formation recevant une prime de formation tenant lieu de salaire.

A ce titre, comme employeur, le "nouveau C.R.A." sera assujéti à la loi sur les normes minimales de travail. En plus de cette protection minimale, les travailleurs devront recevoir par écrit leurs droits et devoirs comme inscrit au système global.

9. Que le système global coordonne les efforts, conseille et surveille les agences de placement actuelles tout en collaborent avec l'Office des personnes handicapées du Québec (O.P.H.Q.) pour outiller ces agences dans leur tâche.
10. Que le M.A.S. débloque de toute urgence les budgets nécessaires à l'établissement de 60 nouvelles places dans les actuels C.R.A. du Hull métropolitain.

11. Que l'Association de Hull présente ces recommandations à la table de concertation formée par l'O.P.H.Q. dans le cadre de "Vers une politique d'ensemble".
12. Que l'O.P.H.Q., après entente avec les ministères concernés, assure le financement additionnel nécessaire à la mise sur pied en Outaouais d'un système global de services à l'emploi pour les personnes déficientes mentales.
13. Que le M.A.S. fasse les arrangements légaux, financiers et administratifs nécessaires pour permettre au C.R.A. du Pavillon du Parc d'établir un tel système global.
14. Que d'ici l'avènement complet du système global, l'O.P.H.Q. fournisse au C.T.A. l'équivalent financier d'une personne handicapée/année pour chaque personne que le C.T.A. aura formé et incité à rejoindre avec succès le marché régulier du travail.

Le comité suggère le plan d'action suivant:

1. Août 1981, le conseil d'administration de l'Association entérine le rapport du comité.
2. Journée d'ouverture du C.R.A. à Hull, conférence de presse et lettre au M.A.S.
 - pour demander au M.A.S. qu'incluant les nouvelles places du C.R.A. de Hull, le nombre total de nouvelles places en C.R.A. soit de 60 d'ici le 31 mars 1982.
 - pour présenter notre option d'un système global de service à l'emploi.
3. Le 8 septembre: envoi de notre position à tous les intervenants de notre région.
4. Présentation de notre demande à la table de concertation de l'Office.
5. En octobre, soirée d'information pour les personnes déficientes mentales et les parents sur la position de l'Association.

LISTE DES INTERVENANTS DU DOSSIER "TRAVAIL"

Centre de Réadaptation pour adultes Pavillon du Parc	Denis Gendron Cécile Morrisette
Ecole de Formation Pratique C.S.R.O.	Jean-Claude Marchand Louise Bélanger
Ecole St-Bernardin C.S.R.O.	M. Jean-Louis Poitras
Centre des services sociaux	Jacinthe Charron Henriette Lussier
LARO, C.T.A.	Augustin Labelle
Centre de Main d'Oeuvre Canada: Québec:	Denis Quesnel André St-Jean Jean-Yves Letang
Commission de la Fonction publique Canada: Québec:	Jacqueline Le Clair
Conseil de la santé et des services sociaux	Marie-Martine Pilon Yvonne Fortier
Office des personnes handicapées du Québec R.A.P.H.O.	René Jetté Jean Guilbault
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	
Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)	
Conseil des syndicats démocratiques (CSD)	

REVUE DU DOSSIER DE LA SITUATION DE L'EMPLOI POUR LES PERSONNES DEFICIENTES MENTALES

ASSOCIATION DE HULL POUR LES DEFICIENTS MENTAUX, INC.

le 3 août 1981

Situation de départ:

Trois dossiers de plainte remis au C.S.S.S.O. en 1980 ont trait à des besoins de vie professionnelle et ne sont toujours pas réglés.

Près de 25 personnes sont connues de l'Association comme étant à la recherche d'une occupation de jour ou d'un emploi.

Le nombre de congédiements de IARO sera porté à 12 et le C.R.A. de Gatineau est occupé au maximum depuis près d'un an.

Les responsables des foyers affiliés à Pierre Janet se plaignent du manque de travail pour les gens dont ils sont responsables.

Les gradués de juin 1981 du groupe 18-21 ans de Formation Pratique semblent voués au chômage et la mère de l'un d'eux, Suzanne Belleau demande à l'Association de travailler avec elle pour corriger cette situation.

Marie-Marthe Pilon du C.S.S.S.O. et Jacinthe Charron du C.S.S.O. ont manifesté le désir de voir l'Association s'impliquer dans ce dossier.

Louise Bélanger, professeur de l'Ecole Formation Pratique est prête à s'impliquer dans un projet qui favoriserait la création d'occupation pour les personnes vivant avec une déficience mentale moyenne et/ou sévère.

Premières démarches:

Suzanne Belleau et André Michaud communiquent avec certains parents et responsables d'organismes pour vérifier l'intérêt des gens dans ce dossier.

Le 28 avril 1981, un dîner rencontre a lieu avec Mme Yvonne Fortier du C.S.S.S.O., René Jetté de l'O.P.H.Q., Suzanne Belleau et André Michaud tous deux de l'Association. Jacinthe Charron n'a pu assister à ce dîner.

Certains éléments ressortent de cette rencontre:

- a) l'O.P.H.Q. n'a plus de budget de développement pour le C.T.A. et ne peut s'impliquer financièrement dans d'autres projets. Toutefois, l'Office est à préparer une vaste opération "Vers une politique d'ensemble" où la situation du travail sera étudiée par une table de concertation des intervenants dans ce domaine. Cette politique d'ensemble n'apportera aucune solution à court terme.
- b) Le Pavillon du Parc projette ouvrir un C.R.A. à Hull à l'automne 1981.
- c) Les besoins semblent mal identifiés dans la région.
- d) L'Association devrait peut-être s'impliquer dans un projet à court terme d'occupation des adultes en recherche de travail.
- e) Un front commun des parents semble nécessaire pour faire avancer le dossier.

Le 1^{er} mai 1981, journée internationale des travailleurs, un groupe de personnes se rencontre au bureau de l'Association. Il s'agit de Suzanne Belleau, Colette Brisson, Françoise Thériault, André Gingras, Claire Lalonde, Jeannine Gingras, Henriette Lussier du C.S.S.O., Louise Bélanger de Formation Pratique et André Michaud permanent de l'Association.

On y discute des besoins en général et plus particulièrement des places en C.R.A. Puis, on nomme les projets connus actuellement: LARO, C.R.A. de Gatineau, groupe des 18-21 ans de Jean-Claude Marchand. Dans les projets futurs possibles on mentionne l'ouverture possible d'un C.R.A. à Hull, l'extension du groupe 18-21 ans de Formation Pratique qui pourrait garder les gradués une année encore. On parle aussi de la possibilité de faire soi-même un projet avec l'aide des C.L.S.C. Enfin, on discute de la stratégie d'action de ce comité:

- a) s'informer davantage de la situation d'ensemble
- b) rencontrer les intervenants du milieu
- c) concerter nos efforts avec les structures officielles
- d) dégager l'aspect politique de nos revendications.

On fixe pour la prochaine rencontre les actions suivantes:

- i) demander au C.S.S.O. de faire un blitz sur la préparation des dossiers de C.R.A. pour connaître les besoins.

- ii) compléter notre liste de noms de personnes en besoin
- iii) inviter H. Gow du C.L.S.C. de Hull et Denis Gendron du C.R.A. à notre prochaine rencontre le 11 mai 1981
- iv) informer les parents absents de notre projet.

Suite à la rencontre du 1^{er} mai 1981:

Mesdames François Blais, Géraldine Picard, Beaudry, Philippe, Yvette Robitaille, Louise Legault sont informées de la formation du groupe de travail. Toutes sont intéressées.

Madame Yvonne Fortier, René Jetté, Jean-Claude Marchand, Jacinthe Charron, Denis Gendron, Paul Leguerrier et Harry Gow sont informés également.

Henriette Lussier demande au C.S.S. de faire un blitz de préparation des dossiers de C.R.A.

Réunions du comité

1. Le 11 mai 1981 au C.S.S.O.

Sont présents: Henriette Lussier, Françoise Théricault, Jean-Claude Marchand, Louise Legault, Géraldine Picard, Mme Yvette Robitaille, Louise Bélanger, Suzanne Belleau et André Michaud.

Présentation du C.L.S.C. de Hull par Harry Gow et Lise Desruisseaux

Le C.L.S.C. a un rôle de prévention dans les familles, de santé au travail, de support à des groupes de personnes. Toutefois, il n'offre pas de suivi individuel à des personnes au travail. En fait, il est peu accessible aux personnes handicapées même s'il pourrait initier de nouveaux projets pour répondre à des besoins qu'on lui présente. Le C.L.S.C. ne pourrait sans doute pas offrir des activités occupationnelles aux personnes déficientes mentales à la recherche d'un emploi. Quant aux services de maintien à domicile, ils ont pour objet de prévenir l'institutionnalisation et s'adressent surtout aux personnes âgées pour des soins infirmiers.

Présentation de Denis Gendron du C.R.A. de Gatineau

Le C.R.A. de Gatineau est encore au prise avec la vieille philosophie des ateliers protégés: apprentissage continu pour qui ne peut accéder au marché du travail. Cela est dû à la priorité qui a été accordée à la Ferme Masson. Toutefois, un

ccmité a été créé pour revoir la définition du C.R.A. M. Gendron explique le fonctionnement du C.R.A., des 2 plateaux de travail et la formation d'un troisième plateau. Pour lui, il y a confusion de clientèle entre le C.T.A. et le C.R.A. suite aux développements actuels du C.T.A., développements non prévu au départ. M. Gendron souligne la bonne entente entre le C.R.A. et l'Ecole Formation Pratique. Pour lui, le C.R.A. est un lieu d'évaluation et de formation pour actualiser le potentiel des gens qui y travaillent. L'objectif des plateaux de travail est de favoriser l'intégration au marché du travail.

Selon lui, tant que la personne handicapée est en vie, il y a espoir d'intégration au marché du travail. Si on prend pour acquis qu'elle ne peut pas s'intégrer, on ne lui donnera pas les outils nécessaires à son évolution. Pour lui, il y a lieu de créer un lien entre les différents services offerts à la personne dans le domaine du travail et de la formation professionnelle et la classification des mandats de chacun est essentielle. Pour ce qui est du C.R.A. de Hull, il devrait ouvrir en septembre et augmenter aux permis 30 nouvelles places aux 30 déjà reconnues. En ne comptabilisant pas les plateaux aux permis, M. Gendron parle de 38 emplois créés dans l'ensemble.

2. Le 25 mai 1981

Sont présents: Géraldine Picard, Jean-Claude Robitaille, Mme Yvette Robitaille, André Michaud, Cécile Morrisette du C.R.A., Henriette Lussier du C.S.S.O., André St-Jean et Jean-Yves Letang du C.M.Q., Denis Quesnel du C.M.C.

Présentation du Centre de Main d'Oeuvre du Québec

En novembre 1980, A. St-Jean arrive dans le dossier des personnes handicapées au C.M.Q. à la demande de l'Office. Il sera responsable de l'opération travail pour réaliser l'inventaire des personnes handicapées désireuses et aptes à travailler. Des premières démarches seules 10 questionnaires lui sont retournés. Puis en passant par les 560 personnes inscrites à l'Aide sociale, il a reçu en tout au 1^{er} avril 1981 162 formules.

M. St-Jean est déçu du peu d'inscription. Selon lui, il existe une volonté politique de procurer de l'emploi aux personnes handicapées: la preuve est en le 2% d'emploi de la fonction publique à être confié aux personnes handicapées. Pour lui cette banque est utilisée dès maintenant et un jour on fera l'évaluation de la capacité de travail des gens inscrits à cette banque. Entretemps l'article 63 de la loi 9 ne pourra pas s'appliquer dans de telles conditions.

A court terme, il existe des programmes de création d'emploi tels le programme d'aide au travail qui subventionne le travail pour 26 semaines, le programme PRET pour des emplois permanents nouveaux où sont embauchés des bénéficiaires de l'aide sociale de 18 à 29 ans, le programme PIJE où sont embauchés de nouveaux diplômés. Dans ce dernier programme, les personnes handicapées font face à leur peu de scolarité. Dans ces programmes, il y a un manque important de promoteurs. Au sujet de l'évaluation des 162 candidats, elle n'est pas faite et le moyen de la faire n'est pas déterminé. Cécile Morrisette propose la méthode AFI. Comme le conseiller du C.M.Q. n'a pas la compétence pour évaluer les candidats, Henriette propose sa collaboration de travailleuse sociale comme soutien à ce travail. Quant à la reconnaissance d'acquis de scolarisation (certificat), Denis Parent au M.E.Q. peut aider les gens dans ce domaine.

Présentation du Centre de la Main d'Oeuvre du Canada

Denis Quesnel nous parle d'abord des difficultés rencontrées

- a) il n'y a pas d'inventaire fixe des gens embauchables et désireux de travailler
- b) il n'y a pas de bassin de main d'oeuvre car les gens veulent un emploi et non pas remplir des questionnaires.
- c) l'employabilité des gens n'est pas déterminé.

Au C.M.C., le problème de l'emploi est pris individuellement mais il y a un grave problème de ségmentation de l'information à travers les diverses agences et il est difficile de constituer un dossier d'emploi adéquat quoiqu'un spécialiste à contrat est disponible pour les évaluations. A des groupes comme le C.I.T. qui demandent l'aide pour un groupe d'étudiants, M. Quesnel demande de tracer un profil de chaque étudiant. Au C.M.C., il y a un programme de PFIMC pour les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. Il faudrait également partir un cours en fonction des besoins des gens qui cherchent un emploi. Le C.M.C. n'a pas de projet pour les groupes. Il n'y a pas de milieu protégé dans l'industrie ni d'encadrement ou de suivi en emploi. Le besoin est très grand de savoir si les individus peuvent faire un travail donné. Il y a un besoin d'une table de concertation régionale, un besoin que les personnes déficientes mentales s'inscrive auprès du C.M.C. et du C.M.Q. pour composer une banque régionale.

3. Le 17 juin 1981

Sont présents: Colette Brisson, Suzanne Belleau, Géraldine Picard, Françoise Thériault, Jean-Pierre Robitaille, Yvette Robitaille, Jeannine Gingras, Léo Gingras, Louise Legault, André Michaud, Jean Guilbault de RAPHO et Louise Bélanger de Formation Pratique.

Un court résumé est fait des dernières rencontres. Une discussion en découle d'où on tire quelques conclusions:

- a) notre action doit en être une d'ensemble dans le domaine du travail; on discute un peu d'un système global de service à l'emploi.
- b) la priorité de nos efforts doit s'articuler autour du nouveau C.R.A. de Hull
- c) C'est le C.R.A. qui doit être le point fixe de responsabilité dans le domaine de l'emploi.
- d) nos démarches doivent être publiques c'est-à-dire suivi de communiqué de presse.
- e) pour la prochaine réunion, on devra préparer une position du comité que l'on présentera au Conseil d'administration de l'Association de Hull pour les déficients mentaux.

Suite à cette discussion, le comité remplit le dossier travail et formation professionnelle de "Vers une politique d'ensemble" de l'Office des personnes handicapées du Québec.

Autres démarches parallèles:

Le 13 mai 1981, André Michaud a rencontré M. John Hussar le directeur du personnel de la Commission de la capitale nationale. La C.C.N. est un employeur important qui connaît peu les personnes déficientes mentales et leur potentiel. Il fut convenu que l'Association présenterais à la C.C.N. une liste de candidats possibles pour des emplois à la C.C.N. De son côté, la C.C.N. identifiera certaines tâches qui pourraient être comblées par des personnes déficientes mentales. Le 27 juillet, une rencontre a lieu entre M. Jack Hussey directeur de la dotation et André Michaud. Six candidats ont été présentés par l'Association en collaboration avec le C.M.C. De son côté M. Hussey a remis l'identification de 4 tâches qu'il estime pouvoir être comblées par des personnes déficientes mentales. André Michaud rencontrera M. Gendron du C.R.A. à cet effet.

Le 19 mai 1981, André Michaud rencontre Jacqueline Le Clair de la Commission de la Fonction publique du Canada. Madame Le Clair est responsable des programmes d'embauche des personnes handicapées. Selon elle, il y a beaucoup de postes disponibles mais les personnes déficientes mentales ne sont pas préparées pour occuper ces postes et selon elle, pas assez d'efforts sont consacrés pour obtenir la "job readiness" des personnes déficientes mentales.

* Definition of Job Readiness:

Motivation: for work more than immediate monetary needs.

Enough Emotional Stability.

Punctuality and reliability demonstrated to be adequate for typical employment requirements.

Ability to sustain work efforts through a full day and a full work week.

Ability to cope with both positive and negative feedback on the job.

Possesses marketable skills, or is able to learn required skills within a reasonable training period.

Has job expectations which are realistic.

Ability to co-operate in a work environment and related social situations.

The above mentioned criteria could determine job readiness:

- a) Through assessment of abilities, disabilities, work habits, social skill, reference from former employer, i.e., is the client on time for an interview and how does he present himself;
- b) If possible this should include some actual supervised work practice and/or referral to an appropriate vocational assesement program.

Le 16 juillet 1981, Claude Rinfret du conseil d'administration de l'Association de Hull assiste à une rencontre du Pavillon du Parc sur la nouvelle philosophie du C.R.A. Un rapport du Pavillon du Parc sera soumis en août 1981.

Liste partielle des adultes sans emploi

1. Denis Berniquez
2. Albert Thériault
3. Marc Thériault
4. Laurier
5. André Gingras
6. Reine Aimée
7. Marcelle Charbonneau
8. Jeanne Dumoulin
9. Foyer Desjardins
10. Réjean Marcil
11. André Houle
12. Les gradués du groupe de
Jean-Claude Marchand
13. Daniel Philippe
14. Jacques Poulin
15. Jean-Marc Lafrance
16. Renaud 39 ans 997-3410 (568-5135)
17. Jeanne Beaudry
18. Peter Williamson
19. Maurice Charpentier
20. Hugues Hobby H 459-2425 B 994-2633 Box 96 Wakefield
21. Micheline Parisien
22. Louise Bigras 23 ans
23. Jean-Pierre Robitaille
24. Rhéal Walker
25. Ginette Auger
26. Denise Beausoleil
27. André Lalonde
28. Louise Potvin
29. Sylvie Tardif
30. Maurice Deslauriers
31. Luc Dubé
32. Robert Dupuis
33. Pierre Roberge
34. Réjean Diotte
35. Line Desjardins
36. Paul-André Gagnon
37. Marcel Charbonneau
38. Jean Montreuil
39. Monique Schryer
40. Louise Bigras
41. Pierre Belleau
42. Nicole Chartrand
43. Xavier Maillot
44. Monique Talbot

} Buckingham

ANNEXE II

Critères de sélection de plateaux de travail.

(a ajouter au modèle d'intervention du rapport de juin 1979-1980 du projet 18-21)

Les critères de sélection de plateaux

Dans le choix de plateaux de travail, nous devons tenir compte de certains critères reliés aux besoins des étudiants et aux possibilités du milieu. Nous essayerons dans le présent document, de faire la lumière sur quelques-uns de ces critères.

LES TACHES

- 1 - Le premier critère qui guide notre choix est la complexité de la "tâche".

Celle-ci se doit d'être simple, elle doit être composée d'éléments concrets et répétitifs. Ne nécessitant pas de prise d'initiative ou de décision qui demande d'abstraire de la tâche. Les tâches doivent être prévisibles et constantes.

exemple de tâches: - conciergerie
(expérimentées) - laveur de vaisselle
 - déménagement
 - travail à la chaîne
 - laveur de vitre
 - commissionnaire
 - peintre (grossier)
 - etc...

Tâches qui pourraient être accomplies.

- surveillant (garde)
- postier
- cantine mobile (responsable)
- balayeur
- etc...

2 - Le temps:

Voici un facteur qui détermine donc le choix d'un plateau de travail. Le temps doit respecter les heures scolaires le plus possible. Par exemple, il nous est impossible d'entraîner un étudiant pour un travail de nuit ou en soirée. Cela impliquerait de modifier des ententes déjà définies dans des conventions de travail. L'ajout de l'éducateur permet de modifier ce critère quelque peu. Car sa présence demeure aussi précieuse durant les heures scolaires. Il serait aussi difficile d'établir des liens fonctionnels avec des intervenants qui ne se voient pas. Pour ces raisons le temps d'exécution de la tâche est donc important et les exemples de tâches (en 1) en tiennent compte.

3 - L'ouverture d'esprit de l'employeur

L'employeur doit être conscient des implications lors de l'embauche d'un stagiaire en formation dans son milieu et pour cela il doit en saisir tous les aspects.

- 1- le travail du stagiaire devra pendant une période de peut-être longue être peu efficace pour son entreprise.
- 2- il est aussi possible que le stagiaire ne puisse pas accomplir la tâche et être remplacé par un autre stagiaire.
- 3- il est possible que certains faits inattendus se produisent.
- 4- il est possible que la présence du stagiaire et de son formateur indisposent d'autres travailleurs.

Mais il n'en demeure pas moins que le travail accompli ne coûte rien à l'employeur; qu'il est dégagé de ses responsabilités envers le stagiaire, et que la présence du formateur minimise beaucoup les risques de problèmes.

ANNEXE III

Recommandation du conseil supérieur
de l'éducation

L'ACCESSIBILITÉ DE L'ÉDUCATION AUX ADULTES HANDICAPÉS

Dans une recommandation qu'il a adressée au ministre de l'Éducation en 1976, le Conseil supérieur de l'éducation s'est intéressé au problème de l'accessibilité de l'éducation aux adultes handicapés physiques et sensoriels¹. L'Année internationale des handicapés fournit l'occasion de rappeler ce texte dont nous extrayons un passage.

La Charte des droits et libertés de la personne reconnaît à toute personne au Québec le droit, dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi, à l'instruction publique et gratuite.

Mais de l'énoncé de principe à son application dans la réalité, il y a un pas qui n'est pas toujours franchi à la satisfaction de tous les individus.

Les associations pour handicapés ont surtout axé leurs interventions sur l'abolition de barrières architecturales, une fois l'accessibilité physique acquise le reste devient plus facile.

Pour sa part, le CSE estime qu'il lui faut porter son attention non seulement sur les barrières architecturales, mais aussi sur les questions financières, les difficultés d'intégration sociales et les problèmes de communication chez les handicapés visuels et auditifs.

Le CSE pense que tout doit être mis en œuvre pour améliorer la communication entre les adultes handicapés et le monde de la connaissance.

En effet, ce projet soulève de nombreuses interrogations et nécessite une recherche qui devra établir les besoins des handicapés et définir les problèmes encourus par les éducateurs. ■

1. Conseil supérieur de l'éducation, «(Accessibilité de l'éducation des adultes aux handicapés physiques et sensoriels)»- L'état et les besoins de l'éducation. Rapport 1976-1977, Québec 1977, pp. 185 à 192.

CONSEIL-ÉDUCATION est
publié par la Direction des
communications du Conseil
supérieur de l'éducation.
ISSN 0704-982X



Conseil
supérieur
de l'éducation
Québec

CONSEIL ÉDUCATION

Bulletin d'information
Volume 3, numéro 6, février 1981

Enregistrement numér. — 4210 Courrier de deuxième classe
Code 50-121-0

RAPPEL

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Un cheminement nouveau : pour les élèves du professionnel court.* Recommandation au ministre de l'Éducation, mai 1980, 20 p. (50-214)

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Les éducateurs dont les jeunes ont besoin à l'école secondaire.* Document de réflexion, mai 1980, 24 p. (50-215)

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *L'égalisation des chances en éducation.* Énoncé de principes, mai 1980, 17 p. (50-214)

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Éléments d'une politique d'éducation des adultes dans le contexte de l'éducation permanente.* Recommandation au ministre de l'Éducation, Québec, octobre 1978, 42 p. (50-211)

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Rencontre de consultation 1980. Compte rendu.* Montréal, 10 et 11 avril 1980, (L'état et les besoins de l'éducation, Le financement de l'éducation, La décentralisation gouvernementale et l'éducation, La formation et le perfectionnement des enseignants), Québec, juin 1980, 128 p. (50-253)

COMITÉ CATHOLIQUE. *Dans ce pays, à l'école catholique, l'accueil des enfants de traditions religieuses et culturelles diverses.* Québec 1978, 30 p. (50-2024)

COMITÉ CATHOLIQUE. *Règlement du Comité catholique.* Québec 1975, 13 p. (50-1001)



COMITÉ CATHOLIQUE. *L'éducation sexuelle dans les milieux scolaires catholiques du Québec.* Document de réflexion, Québec 1976, 44 p. (50-2015)

COMITÉ CATHOLIQUE. *Sex Education in Quebec's Catholic Schools.* Document de réflexion, Québec 1976, 39 p. (50-2015A)

COMITÉ CATHOLIQUE. *Religion in Today's school. Religious instruction: rationale, objectives, policies.* Québec 1976, 65 p. (50-2012)

COMITÉ CATHOLIQUE. *L'éducation morale. Voies et impasses 4.* Québec 1978, 126 p. (50-1005)

COMITÉ PROTESTANT. «Le fait protestant dans l'éducation au Québec», extrait de: *L'état et les besoins de l'éducation. Rapport 1976-1977.* Québec 1978, 10 p. (50-114)

L'éducation sexuelle dans les écoles protestantes du Québec



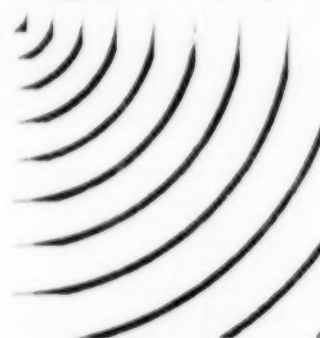
COMITÉ PROTESTANT. *L'éducation sexuelle dans les écoles protestantes du Québec.* Québec 1978, 5 p. (50-2022)

COMITÉ PROTESTANT. *Education in Human Sexuality in the Protestant Schools of Quebec.* Québec 1978, 5 p. (50-2022A)



L'ESQUIVE

L'école et les valeurs



André NAUD et Lucien MORIN, *L'Esquive. L'école et les valeurs.* Québec 1978, 167 p. (50-2044)

André NAUD et Lucien MORIN, *Values in School Education.* Québec 1979, 161 p. (50-2042)

ANNEXE IV

Recommandations de l'Association
du Québec pour les déficients
mentaux.

- 4 - Les ententes cherchent surtout à permettre l'apprentissage d'un travail à l'étudiant.

Nous demandons aussi à l'employeur de reconnaître après un certain temps l'efficacité du stagiaire et de payer l'équivalent en salaire. (Une formule est sur le point d'être conclue avec C.M.C.).

Le seul moyen de vérifier cette ouverture d'esprit chez l'employeur se fait par expérimentation avec lui. Ses réactions traduisent bien les foyers de résistance qu'il peut avoir, et notre vigilance nous permet de dialoguer avec lui quand se manifeste le problème. Ses réactions nous indiquent ses limites que nous respecteront.

L'ACCESSIBILITE

Pouvoir se rendre sur les plateaux de travail par l'utilisation du transport en commun;

Aucun de nos étudiants ne pourra un jour conduire un véhicule. Ils sont donc dépendants du transport en commun.

SECURITAIRE

Le plateau doit respecter toutes les règles de sécurité relatives aux travailleurs et ne pas mettre l'étudiant dans des situations où il pourrait être blessé. Des étudiants sont plus susceptibles d'avoir un accident que d'autres et il ne faut pas que leurs erreurs d'apprentissage puissent les mettre en danger.

LES POSSIBILITES D'AVENIR

Les plateaux sélectionnés doivent être représentatifs des emplois que le milieu offre. Il ne faut pas créer d'attente chez l'étudiant que le milieu ne serait pas en mesure de combler.

Nous insistons pour QUE LE MINISTERE DE L'EDUCATION
CONSIDERE L'ASSOCIATION DU QUEBEC POUR LES DEFICIENTS
MENTAUX COMME UN COLLABORATEUR DISPONIBLE EN CE QUI
CONCERNE L'ELABORATION DE MESURES VISANT L'INFORMATION,
LA CONSULTATION ET L'IMPLICATION DE PARENTS FACE AUX
SERVICES SCOLAIRES DE LEURS ENFANTS.

Tiré du:

Mémoire annuel de l'Association du Québec pour
les déficients mentaux.

Présenté au gouvernement du Québec, septembre 1980.

ANNEXE IV

Formulaire - Information API III

ANNEXE I, I

Formulaire

Résultats

Résultats compilés A.F.I. III

- ce formulaire accompagne la feuille réponse (le soleil de l'A.F.I. III)
- ces données sont présentées par la psycho-éducatrice aux parents.
- la psycho-éducatrice et le parent déterminent par la suite des priorités dans l'ensemble des points faibles du jeune adulte.
- des activités adoptées sont suggérées aux parents pour améliorer la situation jugée prioritaire.
- un service téléphonique nous informe du résultat de l'intervention.

I- SOINS PERSONNELS

A. Propreté	B. Apparence - habitudes à table	C. Entretien de sa chambre
FORCE: Se lave bien. Seulement peut avoir difficultés de laver son côté à cause de son hémiplegie FAIBLESSE: 16	FORCE: Bon maintien à table. S'habille avec soin/selon circonstances. Combinaison des couleurs. Usage d'ustensiles FAIBLESSE: appropriés. Garde la bouche ouverte quand il mange 18	FORCE: Sépare linge sale du propre. Chambre en ordre. Nettoie baignoire après bain. Nettoie cendrier.... FAIBLESSE: Ne prend pas soin de ses effets personnels. Ne fait pas la lessive/repassage, reprisage. 13
D. Utilisation du temps	E. Santé	COMMENTAIRES
FORCE: Se couche à des heures raisonnables. Respecte les horaires. FAIBLESSE: N'a pas de réveil. Ne se souvient pas de message -1 semaine. Ne se réveille pas trop tard. 12	FORCE: Conscient de problèmes médicaux. Sait quand il est malade. Sait utiliser ses médicaments. Diète bien équilibrée. FAIBLESSE: Ne comprend pas son dev. sexuel. Ne sait pas comment est conçu et naît un enfant. Ne connaît pas contraceptif. 12	

II- CONSCIENCE COMMUNAUTAIRE

A. Transport	B. Magasinage	C. Loisirs
FORCE: Sait comment utiliser le transport en commun. FAIBLESSE: Ne peut pas se rendre à un endroit où il n'est jamais allé précédemment. 17	FORCE: Obtient l'aide d'un vendeur. Petits achats. Se comporte bien à la caisse - restaurant. FAIBLESSE: On doit lui dire quand il a de la monnaie qui lui revient. Il magasin pas seul. N'achète pas ses vêtements. 10	FORCE: S'occupe de lui-même T.V. - hobby. FAIBLESSE: Ne pratique pas de sport actif, hobby créateur. Ne suit pas de sport en spectateur. Ne démontre aucune initiative. 16
D. Préparation du budget	E. Cuisine et ménage	COMMENTAIRES
FORCE: Met de l'argent de côté. FAIBLESSE: Ne peut lire, ni écrire. Ne sait pas ce qu'il doit acheter. Ne peut pas comparer les prix. 4	FORCE: Prépare parfois déjeuner-dîner Aide à préparer les aliments. Range épicerie. Place sa chambre. FAIBLESSE: Ne comprend pas les instructions - ne sait pas lire. Ne prépare pas de repas simple. 9	C. loisirs E.

III- MATURITE SOCIALE

A. Communication	B. Politesse	C. Comment se faire des amis
FORCE: Sait quoi faire quand il est égaré. Exprime bien ses émotions. Peut indiquer. FAIBLESSE: N'utilise pas le téléphone. 11	FORCE: Emploi termes de politesse. Ne dérange pas. Il emprunte pas sans demander. FAIBLESSE: Gentil ne rit pas des autres. 19	FORCE: Sourit aux gens qu'ils connaissent. Sait rencontrer. Peut venir en aide aux autres. Se fait des amis par FAIBLESSE: lui-même. Amical. Se présente aux gens qu'il veut rencontrer. 19
D. Garder ses amis	E. Comment résoudre ses problèmes	COMMENTAIRES
FORCE: S'excuse et s'efforce de ne pas recommencer quand il offense. Ne s'attend pas à toujours avoir raison. Garde contact avec amis. FAIBLESSE: S'attend toujours d'avoir l'aide des autres. Prend tout au sérieux. Ne se souvient pas des dates importantes. 12	FORCE: Conscient quand il ne fait pas bien. Raconte les faits tels quels. Prend une décision face à deux choix. Essaie fortement de bien faire. FAIBLESSE: Se décourage parfois. N'accepte pas toujours les disponibilités de ses actes. Ne peut trouver de solutions à ses problèmes. 14	A

OBSERVATIONS: